

HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TENGAH DAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

**Francisca Aully Adestyani
Harlina Nurtjahjanti ***

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

fadestyani@yahoo.com

harlina_nc@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Psychological capital* diartikan sebagai kapasitas psikologis individu yang berkembang secara positif yang memiliki karakteristik efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi, sedangkan *organizational citizenship behavior* diartikan perilaku diluar kewajiban formal karyawan, dilakukan secara sukarela dan berkelanjutan, yang akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas perusahaan.

Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampel penelitian berjumlah 72 orang dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *cluster random sampling*. Pengambilan data menggunakan skala *organizational citizenship behavior* (28 aitem valid dengan $\alpha=0,920$) dan skala *psychological capital* (24 aitem valid dengan $\alpha=0,869$) yang telah diujicobakan pada 33 karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta.

Data yang diperoleh berdasarkan hasil analisis regresi sederhana menunjukkan nilai koefisien korelasi antara *psychological capital* dengan *organizational citizenship behavior* $r_{xy}=0,744$ dengan $p=0,000$ ($p<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dengan *organizational citizenship behavior* karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dapat diterima. *Psychological capital* memberikan sumbangan efektif sebesar 55,3% pada *organizational citizenship behavior* dan sebesar 44,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Psychological Capital*, *Organizational Citizenship Behavior*, Karyawan

* Penulis Penanggungjawab

**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN
PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TENGAH
DAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**Francisca Aully Adestyani
Harlina Nurtjahjanti ***

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

fadestyani@yahoo.com
harlina_nc@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between psychological capital with organizational citizenship behavior (OCB) in PT. PLN (Persero) Distribution of Central Java and Daerah Istimewa Yogyakarta employees. Psychological capital is an individual's psychological capacity that develop positively which characterized by self-efficacy, optimism, hope and resiliency. Organizational citizenship behavior is defined as behaviors outside the formal obligations of employees, voluntary and sustainable, which will increase the productivity and effectiveness of the company.

The subjects of this research were employees of PT. PLN (Persero) Distribution of Central Java and Daerah Istimewa Yogyakarta. The researcher used 72 people as the sample with cluster random sampling as the sampling technique. This research used scale of psychological capital (consisted of 24 items with $\alpha = 0,869$) and scale of organizational citizenship behavior (consisted of 28 items with $\alpha = 0,920$) that has been tested on other 33 employees at the same place.

The data obtained by simple regression analysis which showed there was a significant relationship between psychological capital and OCB with $r_{xy} = 0,744$ and $p = 0,000$ ($p < 0,05$). The hypothesis was accepted. Psychological capital contributed 55,3% on OCB and the other 44,7% influenced by other factors outside this study.

Keywords : Psychological Capital, Organizational Citizenship Behavior, Emploeyss

PENDAHULUAN

Memasuki abad ke 21, perusahaan dihadapkan pada tantangan globalisasi. Organisasi yang tidak mampu menjawab tantangan global tidak akan bertahan. Globalisasi menuntut perusahaan untuk lebih adaptif menghadapi perubahan dalam perekonomian dunia. Lingkungan yang kompetitif menuntut perusahaan untuk menampilkan *performance* terbaiknya supaya mampu bertahan dan bersaing. Perusahaan tidak hanya harus melakukan investasi modal tetapi juga melakukan investasi tenaga kerja. Tingkat persaingan yang ketat di dalam dan luar negeri menyadarkan bahwa penting bagi perusahaan untuk menemukan dan memelihara sumber daya manusia (SDM). Kesuksesan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi

oleh kualitas perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan. Perilaku karyawan diharapkan tidak hanya berkaitan dengan tugas-tugas yang telah ditetapkan (*in-role*) namun lebih dari itu juga perilaku yang tidak ditetapkan dalam *job description* organisasi (*ex-role*).

Perilaku di luar tanggung jawab formal (*Extra-role Behavior*) juga dikenal sebagai OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). Organ mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan secara formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi organisasi (Organ dkk, 2006, h. 3). OCB dapat meningkatkan produktivitas karyawan maupun pimpinan, membebaskan sumber daya, membantu mengkoordinasikan aktivitas antar karyawan, membantu menarik dan mempertahankan karyawan yang terbaik, dan menciptakan modal sosial (Organ dkk, 2006, h. 205).

Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya mampu menampilkan OCB, demikian juga dengan perusahaan milik negara seperti PT. PLN (Persero). PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang diberikan mandat untuk menyediakan listrik di Indonesia. PT. PLN (Persero) sebagai satu-satunya perusahaan listrik sekaligus pendistribusinya memiliki kewajiban untuk memenuhi kebutuhan listrik bagi masyarakat dan mendistribusikannya secara merata. Melihat tugas PT. PLN (Persero) yang sangat penting maka diharapkan karyawan tidak hanya melakukan pekerjaan yang tertera dalam *job description*, melainkan juga mampu melakukan pekerjaan di luar *job description* (*ex-role*) mereka. Demikian juga dengan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta yang merupakan PLN Distribusi yang memiliki tugas meliputi distribusi, penjualan tenaga listrik dan pelayanan pelanggan bagi wilayah Jateng dan DIY. Cakupan wilayah yang luas dan tugas yang berat memunculkan kebutuhan akan karyawan dengan kinerja yang optimal, termasuk kebutuhan untuk menampilkan OCB.

Penelitian-penelitian mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) telah menunjukkan bahwa OCB mampu memberikan pengaruh positif bagi organisasi. Studi yang dilakukan terhadap 26 cabang bank di Taiwan menunjukkan bahwa OCB mampu meningkatkan kepuasan pelanggan (Yen & Niehoff, 2004). Podsakoff dkk (2009) melakukan penelitian mengenai pemeriksaan meta-analisis dari hubungan antara OCB dengan berbagai *level outcomes* individu dan organisasi pada 168 sampel independen menunjukkan bahwa OCB berkorelasi dengan sejumlah *level outcomes* organisasi seperti produktivitas, efisiensi, kepuasan pelanggan, mengurangi biaya dan *unit level turnover*. Penelitian yang dilakukan Nielsen dkk (2009) pada 38 sampel independen menunjukkan hasil bahwa OCB memiliki korelasi yang positif dengan *performance*.

Melihat pentingnya OCB bagi perusahaan maka perlu dilakukan optimalisasi OCB karyawan. Podsakoff dkk (dalam Garay, 2006, h. 35) mengemukakan empat faktor yang mendorong munculnya OCB dalam diri karyawan yaitu karakteristik individual, karakteristik tugas/pekerjaan, karakteristik organisasional dan perilaku pemimpin. Karakteristik individu merupakan perbedaan dari masing-masing individu yang akan mempengaruhi dalam perilaku kerja. Menurut Ivancevich dkk (2007, h. 83), karakteristik individu meliputi faktor keturunan dan keragaman (demografis), kepribadian, kemampuan dan keterampilan, persepsi, dan sikap. Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai pekerjaan tertentu. Salah satu kapasitas yang membangun individu untuk berkembang dan mempengaruhi perilaku kerja individu adalah *psychological capital* (Luthans dkk, 2007, h. 20).

Psychological capital didefinisikan sebagai kapasitas positif yang dimiliki oleh setiap individu yang berguna untuk dapat membantu individu tersebut untuk dapat berkembang dan yang ditandai oleh (1) percaya diri (*self-efficacy*) untuk menyelesaikan pekerjaan, (2) memiliki pengharapan positif (*optimism*) tentang keberhasilan saat ini dan di masa yang akan datang, (3) tekun dalam berharap (*hope*) untuk berhasil, dan (4) tabah dalam menghadapi berbagai permasalahan (*resiliency*) hingga mencapai sukses (Luthans dkk, 2007, h. 3). *Psychological capital* merupakan konstruksi individu yang positif yang berorientasi pada keberhasilan tujuan melalui kemampuan seseorang untuk menemukan berbagai jalan untuk sukses. OCB diklasifikasikan sebagai perilaku positif dalam organisasi, sehingga ada kemungkinan bahwa *psychological capital* secara positif berhubungan dengan OCB. *Psychological capital* dapat memunculkan perilaku kerja yang diinginkan baik yang ditetapkan dalam deskripsi pekerjaan (*job description*) karyawan maupun yang tidak ditetapkan (*extra-role*).

Studi empiris mengenai hubungan antara *psychological capital* dengan OCB telah dilakukan beberapa kali di beberapa negara seperti Cina, India, Amerika Serikat menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian di Cina yang dilakukan oleh Lifeng (2007) menunjukkan hasil bahwa OCB berkorelasi dengan *psychological capital*. Norman dkk (2010) melakukan penelitian pada 199 karyawan dari organisasi di Amerika Serikat menunjukkan bahwa karyawan dengan *psychological capital* tertinggi paling mungkin untuk terlibat dalam OCB dan paling tidak mungkin untuk terlibat dalam perilaku penyimpangan. Penelitian yang berbeda dilakukan oleh Shahnawaz dan Jafri di India (2009) menunjukkan hasil bahwa *psychological capital* secara keseluruhan tidak dapat memprediksi komitmen organisasi dan OCB pada dua jenis organisasi (publik dan swasta).

Perbedaan hasil penelitian mengenai hubungan *psychological capital* dengan OCB yang dilakukan pada negara yang berbeda dipengaruhi oleh perbedaan budaya di setiap negara. Budaya pada suatu negara dapat mempengaruhi kondisi yang berhubungan dengan OCB. Indonesia memiliki budaya yang berbeda dari negara-negara yang telah meneliti hubungan antara *psychological capital* dengan OCB, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti hubungan kedua variabel tersebut. Selain itu, masih sedikit penelitian yang dilakukan untuk meneliti hubungan kedua variabel tersebut. Belum ada penelitian di Indonesia mengenai hubungan *psychological capital* dengan OCB, sehingga permasalahan ini penting untuk diteliti. Beberapa penelitian hanya menunjukkan hubungan antara dimensi *psychological capital* dengan OCB.

Seperti kondisi yang telah dipaparkan mencerminkan pentingnya diadakan penelitian yang terkait dengan *psychological capital* pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta yang diprediksi mungkin akan mempengaruhi keanggotaan organisasional karyawan. Peneliti tertarik melakukan penelitian tentang hubungan antara *psychological capital* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta.

HIPOTESIS

Penelitian ini mengajukan suatu hipotesis bahwa, terdapat hubungan positif antara *Psychological Capital* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DI Yogyakarta. Semakin tinggi *psychological capital* karyawan, maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan. Sebaliknya semakin rendah *psychological capital* karyawan, semakin rendah pula *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan.

METODE PENELITIAN

Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Karakteristik sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap pada level dibawah manajer dengan masa kerja minimal 1 tahun. Sampel penelitian berjumlah 72 karyawan dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *cluster random sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi yang terdiri dari skala OCB dan Skala *Psychological Capital* yang telah diujicobakan pada 33 karyawan. Skala OCB disusun berdasarkan dimensi OCB yang

dikemukakan oleh Organ (2006, h. 251) yaitu *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy* dan *Civic virtue*. Skala *Psychological Capital* disusun berdasarkan dimensi *psychological capital* yang dikemukakan oleh Luthans (2007) yaitu *Efficacy, Hope, Optimism* dan *Resiliency*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi sederhana dengan uji normalitas menggunakan teknik statistik uji *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* dan uji linearitas menggunakan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji daya beda aitem diketahui melalui perhitungan koefisien korelasi *Product Moment Pearson* dan reliabilitas alat ukur diketahui melalui formula *Alpha Cronbach*. Batas daya diskriminasi aitem yang digunakan pada skala OCB dan *Psychological Capital* sebesar 0,30. Skala OCB untuk uji coba terdiri atas 40 aitem. Indeks daya beda setelah dianalisis berkisar antara 0,302 sampai 0,799. Aitem yang valid pada putaran kedua sejumlah 28 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,920. Skala *Psychological Capital* untuk uji coba terdiri atas 32 aitem. Indeks daya beda setelah dianalisis berkisar antara 0,314 sampai 0,703. Aitem yang valid pada putaran kedua sejumlah 24 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,869.

Uji normalitas terhadap variabel *psychological capital* diperoleh signifikansi nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 1,235 dengan $p=0,095$ ($p>0,05$) dan pada variabel OCB didapatkan signifikansi nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 1,159 dengan nilai $p=0,136$ ($p>0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data *psychological capital* dan OCB memiliki distribusi normal. Hasil uji linieritas diperoleh nilai koefisien $F=86.661$ dan $p=0,000$ ($p<0,05$) menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel penelitian adalah linier. Hasil linier menunjukkan bahwa teknik regresi dapat digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dan memprediksikan seberapa besar peran *psychological capital* pada OCB.

Analisis regresi menunjukkan persamaan regresi pada hubungan *psychological capital* pada OCB adalah $Y = 32,724 + 0,723 X$. Koefisien korelasi antara *psychological capital* terhadap OCB adalah $r_{xy}=0,744$ dengan $p=0,000$ ($p<0,05$). Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,553 memiliki arti bahwa *psychological capital* memberikan sumbangan efektif sebesar 55,3% pada OCB.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DI Yogyakarta. Pengujian hipotesis dari

penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Psychological Capital* dengan OCB pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DI Yogyakarta. Hal tersebut ditunjukkan dengan angka koefisien relasi sebesar $r_{xy}=0,744$ dengan $p=0,000$ ($p<0,05$). Hubungan positif yang signifikan antara *Psychological Capital* dengan OCB memiliki arti bahwa semakin tinggi *Psychological Capital* maka semakin tinggi OCB, atau semakin rendah *Psychological Capital* maka semakin rendah OCB. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif antara *Psychological Capital* dengan OCB dapat diterima. Koefisien determinasi penelitian ini adalah sebesar 0,553 yang memiliki arti bahwa *psychological capital* memberikan sumbangan efektif sebesar 55,3% terhadap OCB. Nilai ini menunjukkan tingkat konsistensi variabel OCB diprediksi oleh variabel *psychological capital*. Sisanya 44,7% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Kategorisasi OCB yang dilakukan berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan cenderung memiliki OCB tinggi. Tingginya OCB pada subjek penelitian dipengaruhi oleh tingginya *psychological capital*, sebagaimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dengan OCB. Menurut Podsakoff (dalam Garay, 2006, h. 35). OCB dipengaruhi oleh faktor karakteristik individu. Karakteristik individu merupakan perbedaan dari masing-masing individu yang akan mempengaruhi dalam perilaku kerja yang individu meliputi faktor keturunan dan keragaman (demografis), kepribadian, kemampuan dan keterampilan, persepsi, dan sikap. Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai pekerjaan tertentu (Ivancevich dkk, 2007, h. 83). Salah satu kapasitas yang membangun individu untuk berkembang dan mempengaruhi perilaku kerja individu adalah *psychological capital* (Luthans dkk, 2007, h. 20).

Psychological capital merupakan kapasitas positif yang termasuk ke dalam perilaku positif organisasional. Individu dengan *psychological capital* yang tinggi merasakan afek positif yang lebih sering dalam bekerja. Afek positif ini merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya OCB. Suasana hati yang positif (*positive mood*) akan meningkatkan frekuensi seseorang untuk membantu orang lain dan menunjukkan perilaku prososial spontan lainnya (Jex & Britt, 2008, h. 117). *Psychological capital* juga ditemukan berhubungan dengan sikap kerja yang diinginkan seperti kepuasan kerja (Avey dkk, 2011, h. 127). Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan perilaku *extra-role* yang ditunjukkan karyawan atau yang dikenal juga dengan OCB (Hasanbasri, 2007).

Berdasarkan kategorisasi pada variabel *psychological capital*, karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DI Yogyakarta cenderung memiliki *psychological capital* yang tinggi. Tingginya *psychological capital* akan mempengaruhi tingginya OCB. Dimensi-dimensi *psychological capital* memberikan pengaruh pada OCB yang ditampilkan karyawan. Karyawan yang optimis tidak akan mudah kecewa dengan pengalaman yang kurang menyenangkan dalam pekerjaan. Karyawan akan membangun emosi yang positif dan yakin bahwa sesuatu yang baik akan diperoleh, sehingga karyawan akan menampilkan perilaku kerja yang positif termasuk untuk terlibat dalam OCB. Karyawan yang yakin dengan kemampuannya (*self efficacy*) memiliki motivasi yang tinggi dan ingin berkembang sehingga pengetahuan dan kemampuannya juga semakin berkembang, yang dapat memberikan sumbangan ide pengembangan dan perbaikan bagi perusahaan. *Resiliency* akan menjadikan karyawan lebih tangguh (*resilient*) dalam menghadapi kegagalan dalam pekerjaan sehingga tidak mudah membuat mereka menyerah. Karyawan akan berusaha untuk mencari inovasi dan cara bekerja baru yang dapat mengatasi kegagalan tersebut. Karyawan yang penuh harapan (*hopeful*) akan lebih termotivasi untuk mampu menunjukkan kinerja yang melebihi standar minimal perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan OCB karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DI Yogyakarta. Beberapa saran yang dapat peneliti kemukakan berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi subjek penelitian

Penelitian ini menunjukkan cenderung tingginya *organizational citizenship behavior* subjek penelitian, diharapkan karyawan tetap mempertahankan OCB yang telah dimiliki. Salah satu caranya adalah dengan mempertahankan *psychological capital* yang tinggi dalam diri individu. Hal ini dapat dilakukan karyawan dengan senantiasa membuat target-target yang berkaitan dengan pekerjaan yang harus dicapai setiap harinya. Karyawan juga dapat mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh perusahaan sehingga mampu menggali lebih dalam potensi-potensi yang dimilikinya.

2. Bagi Perusahaan

Perananan manajemen diperlukan dalam mempertahankan *organizational citizenship behavior* karyawan. Perusahaan dapat melakukan menjaga OCB yang tinggi, salah satu caranya adalah dengan menemukan dan mempertahankan karyawan yang memiliki

psychological capital yang tinggi. Perusahaan diharapkan mengembangkan sistem rekrutmen yang dapat menemukan kandidat karyawan yang memiliki kapasitas *psychological capital* tinggi. Selanjutnya perusahaan juga diharapkan membangun iklim perusahaan yang positif dan mengembangkan sistem pengembangan karyawan dengan cara mengadakan intervensi terhadap *psychological* untuk mempertahankan tingginya *psychological capital* karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan tulisan ini dapat menjadi salah satu referensi pendukung. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih dapat menggali lebih dalam faktor-faktor serta variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi OCB yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan perusahaan dengan bidang lain mengingat pentingnya OCB dan *psychological capital* dalam setiap perusahaan dalam memajukan organisasi tersebut dan lebih banyak mencari referensi buku dan instrument alat ukur mengenai OCB dan *psychological capital* mengingat masih terbatasnya referensi dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. & Mhatre, M. 2011. Meta-Analysis of The Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behavior and Performance. *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 22, No. 2, P. 127-152.
- Garay, H.D.V. 2006. Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi. *Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen*, Vol. 8, No. 1, P. 33-42.
- Hasanbasri, M. Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di Politeknik Kesehatan Banjarmasin. *Working Paper Series*, First Draft, No. 2, P. 1-18.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R. & Matteson, M.T. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi: Edisi Ketujuh, Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Jex, S.M. & Britt, T.W. 2008. *Organizational Psychology: A Scientist- Practitioner Approach: Second Edition*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Lifeng, Z. 2007. Effects of Psychological Capital on Employees' Job Performance, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior. *Acta Psychologica Sinica*, Vol. 39, No. 2, P. 328-334.
- Luthans, F., Youssef, C.M. & Avolio, B.J. 2007. *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.

- Nielsen, T. M., Hrivnak, G. A., & Shaw, M. 2009. Organizational Citizenship Behavior and Performance: A Meta-Analysis of Group-Level Research. *Small Group Research*, Vol. 40, No. 5, P. 555-577.
- Norman, S.M., Avey, J.B., Nimnicht, J.L. & Pigeon, N.G. 2010. The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol. 17, No. 4, P. 380-391.
- Organ, D., Podsakoff, P., & MacKenzie, S. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. USA: Sage Publications, Inc.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 94, No. 1, P. 122-141.
- Shahnawaz, M. G. & Jafri, H. 2009. Psychological Capital as Predictors of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, Vol. 35, Special Issue, P. 78-84.
- Yen, H. R. & Niehoff, B. P. 2004. Relationships Between Organizational Citizenship Behaviors, Efficiency, And Customer Service Perceptions In Taiwanese Banks. *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 34, No. 8, P. 1617-1637.